

III ENECULT

TERCEIRO ENCONTRO DE ESTUDOS MULTIDISCIPLINARES EM CULTURA

Trabalho apresentado no III ENECULT - Encontro de Estudos Multidisciplinares em Cultura, realizado entre os dias 23 a 25 de maio de 2007, na Faculdade de Comunicação/UFBa, Salvador-Bahia-Brasil.

A COR DE SALVADOR

NOS ORGANISMOS GESTORES DO TURISMO CULTURAL:

Um estudo sobre a inserção de afrodescendentes nos organismos gestores do turismo cultural sediados no Pelourinho – Centro Velho – de Salvador.¹

AUTORA: Mércia Queiroz²

Resumo

O presente artigo apresenta parte de um estudo sobre a inserção de afrodescendentes no exercício de cargos e funções gerenciais em organismos gestores do turismo cultural, sediados no Pelourinho. Os resultados obtidos na investigação sugerem que, a participação de afrodescendentes em cargos e funções gerenciais do turismo cultural na cidade de Salvador ainda é reservada para poucos privilegiados, seja na área pública e/ou privada. Mostram também a associação da cor para definir a posição desse segmento nesses organismos, o que pode significar que ainda predomina nesta cidade, também no setor do turismo cultural, uma dificuldade de ascensão vertical para os afrodescendentes, mesmo que estejam esses em condições de igualdade competitiva.

Palavras-chaves: turismo cultural; gestão cultural; racismo.

APRESENTAÇÃO

Nos últimos anos, a partir da compreensão de que sem a dimensão cultural nos processos econômicos não se pode chegar ao desenvolvimento sustentável dos povos, o desenvolvimento do turismo cultural aparece estreitamente vinculado à reflexão sobre

¹ O artigo original e completo foi resultado do trabalho de conclusão da *Qualificação Profissional e Pesquisa em Cultura da Cátedra Andrés-Bello de Integração Cultural da Ibero-América*, realizada no período de 02 de agosto a 12 de novembro de 2004, na Faculdade de Comunicação da Universidade Federal da Bahia, em Salvador, sob a orientação do Prof. Dr. Edson Farias. Em função da limitação de espaço para este artigo nos limitaremos apenas a mostrar os resultados obtidos com a pesquisa em Salvador, sem o comparativo com alguns países da América Latina.

² **Mércia Maria Aquino de Queiroz**, assistente social e produtora cultural, atualmente é mestranda pelo Programa Multidisciplinar de Pós-Graduação em Cultura e Sociedade da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e pesquisadora bolsista da FAPESB. (merciaqz@hotmail.com)

um modelo de desenvolvimento humano, integral e sustentável. Neste sentido, o turismo cultural deve resultar da conciliação e interação entre as políticas culturais e as políticas turísticas de modo que, além de ser um motor de desenvolvimento se converta em portador de valores, cultura, história, identidade e respeito pelos povos e por seus recursos tanto culturais como naturais, como sugere a Red de Patrimonio, Turismo y Desarrollo Sostenible (IBERTUR, 2004).

Observa-se que, embora a cultura e o turismo representem hoje setores de grande dinamismo na economia do estado da Bahia e, especialmente de Salvador, sendo considerados os principais vetores de desenvolvimento desta capital, o chamado desenvolvimento local ainda representa um grande desafio, uma vez que nesta cidade se observam as maiores desigualdades sociais e também raciais em relação à maioria de sua população, constituída por afrodescendentes¹, que se encontram, em grande parte, excluídos das políticas públicas e da fruição do seu desenvolvimento. Possivelmente esse segmento populacional também deve estar ocupando uma posição secundária na distribuição e no gerenciamento dos resultados das atividades do turismo cultural.

Partindo desta suposição e pela inexistência de estudos anteriores sobre o problema, resolvemos investigar a participação e a ascendência de afrodescendentes na organização/gestão do turismo cultural, especificamente nas organizações sediadas no Pelourinho, como trabalho de conclusão da Cátedra de Integração Andrés Bello, realizada em 2004, na Faculdade de Comunicação da Universidade Federal da Bahia.

Um olhar sobre essa questão envolve a análise de diversas variáveis, portanto a pesquisa, que gerou o presente artigo, apenas inicia uma breve reflexão sobre a *inserção de afrodescendentes no exercício de cargos e funções gerenciais em organismos gestores do turismo cultural*, sem a pretensão de esgotar o tema nem com o propósito de ser conclusivo.

Os caminhos percorridos

Devido à falta de estudos anteriores específicos sobre o problema aqui levantado, e ao tempo limitado para a investigação, pesquisou-se em: fontes secundárias (jornais e material institucional); pela internet e através de entrevistas realizadas no período de 16 de setembro a 12 de outubro de 2004, com agentes considerados chaves para a investigação, a exemplo de: a) as organizações públicas, do setor privado e da sociedade civil, sediadas no Pelourinho, por ser este espaço da cidade o que a representa em sua história como também um local de grande visitação de turistas; b) estudantes do Curso de Produção em Comunicação e Cultura da Faculdade de Comunicação da

Universidade Federal da Bahiaⁱⁱ que, a princípio, representavam potenciais candidatos a ocuparem cargos gerenciais nestas organizações – destes, interessavam apenas aqueles que se auto-identificavam como negros.

As organizações gestoras: Foram entrevistadas aquelas que se disponibilizaram a dar informações, ou sejam: Instituto do Patrimônio Artístico e Cultural da Bahia (IPAC), autarquia vinculada à Secretaria de Cultura e Turismo do Estado da Bahia; Fundação Casa de Jorge Amado (FCJA), organização de direito privado, reconhecida como de interesse público; Associação Carnavalesca Bloco Afro Olodum (OLODUM), organização não-governamental filiada à Associação Brasileira de ONGS. As demais alegaram indisponibilidade de agenda dos dirigentes, por questões de viagens ou reuniões com superiores, durante o período destinado à pesquisa. Junto a esses organismos gestores do turismo cultural, levantou-se o perfil dos dirigentes e demais trabalhadores que ocupam cargos e funções gerenciais; critérios para escolha de candidatos; capacidades consideradas fundamentais para gerenciar a organização; valorização da diversidade; oportunidades e programas especiais para afrodescendentes; e possíveis dificuldades para a absorção dessa população nesses cargos e funções. Pretendeu-se saber também até que ponto o critério cor/raça e a formação superior seriam considerados fatores determinantes ou não para a absorção dessa população nesses cargos.

Os estudantes afrodescendentes do Curso de Produção em Comunicação e Cultura: Devido à quase inexistência de estudantes negros neste curso, o universo da pesquisa resumiu-se a apenas seis (06) estudantes. Junto a eles verificou-se o desenvolvimento de capacidades para atuarem como possíveis gestores; as oportunidades que lhe são oferecidas; os desafios encontrados para sua inserção nos organismos gestores do turismo cultural e suas expectativas para o mercado de trabalho.

Para facilitar a leitura, esse artigo foi dividido em três tópicos: No primeiro – *O Cenário* – mostra-se a importância da cultura e do turismo para o desenvolvimento do estado e da cidade de Salvador; descrevendo-se de forma sintética a situação dos afrodescendentes em Salvador e, especificamente, em relação ao mercado de trabalho; Situa-se também, a importância da gestão e seus desafios nesse contexto. No segundo – *A Cor de Salvador nos organismos gestores do turismo cultural* – apresenta-se os resultados obtidos na investigação realizada junto aos gestores e os estudantes: Perfil, capacidades dos gestores e critérios de seleção para cargos gerenciais; Perfil,

capacidades e expectativas dos negros universitários em relação ao mercado de trabalho nesse setor. Por fim, apresentam-se as considerações finais sobre a situação investigada.

O CENÁRIO

A herança étnica e cultural africana, mais marcante em Salvador do que em qualquer outra capital do país, envolve a cidade em clima de alegria e magia. Os baianos são orgulhosamente negros (“afro”) na sua música e dança, em seus rituais e festas, nas suas vestes, na sua culinária, nas suas crenças e na sua religiosidade. Tanta riqueza cultural, histórica e natural fez da Bahia o berço de muitos artistas e muitas artes. . (EMBRATUR, 2004, grifos meus).

Observa-se uma tendência cada vez maior nas sociedades contemporâneas de dedicarem uma parcela de seu tempo às atividades de lazer e entretenimento. Com a facilidade das comunicações, das viagens e do consumo, o turismo e a cultura – aqui entendida como valores, crenças, religiões, costumes, tradições, artes de um povo – transformaram-se também num grande negócio, possibilitando a obtenção de divisas para essa indústria, gerando empregos e acelerando a economia dos diversos países.

No Brasil há uma movimentação anual de R\$ 1,15 bilhão no universo de empresas do setor turístico consultadas pela EMBRATUR. No caso da Bahia, onde o turismo e a cultura são considerados setores estratégicos para o desenvolvimento do estado, os números oficiais revelam que o turismo gerou uma receita de mais de US\$ 281 milhões, resultando em um impacto de US\$ 530 milhões no PIB do estado, de dezembro de 2002 a março de 2003, enquanto o setor cultural responde pelo emprego de 7,2% da mão de obra da população economicamente ativa, que trabalha em atividades culturais diversas, gerando 240 mil empregos, em um mercado que representa hoje 4,4% do PIB baiano.ⁱⁱⁱ

É inegável, portanto, a importância que se tem dado ao turismo e à cultura no momento atual, em todo o mundo, e na Bahia, pela sua evidente relação com o desenvolvimento das sociedades. No entanto, a triste realidade, opondo-se aos números divulgados e ao discurso oficial veiculado, nos mostra que a cidade de Salvador, principal destino turístico do Estado, ainda é um lugar de muitos contrastes, onde a maioria da população de sua Região Metropolitana (76,9%)^{iv}, formada por afrodescendentes, encontra-se em grande parte, excluída das políticas governamentais, sendo as maiores vítimas da desigualdade social e racial seja em relação ao emprego, aos rendimentos médios da população ou em termos de média de anos de estudo.

Nela também se encontra a maior disparidade do país na diferença de rendimentos entre os brancos e pretos (SEI) e em termos de média de anos de estudo (IBGE). Jovens negros morrem cedo, vítimas das truculências policiais e das brigas de gangues, como alertam as organizações de defesa dos direitos da criança e do adolescente da cidade; e as jovens negras são precocemente inseridas no mercado de trabalho doméstico e vítimas da violência física e da exploração sexual^v. Nesta cidade, economicamente de serviços, formais e informais, os negros economicamente ativos estão majoritariamente em ocupações de menor qualificação e rendimentos, realizando tarefas onde se emprega mais o trabalho manual, como construção civil, serviços domésticos, limpeza e vigilância, ambulantes e baianas de acarajé (PNAD/IBGE)^{vi}. Diante destes indicadores, é possível supor que “*os baianos orgulhosamente negros*” também estejam excluídos dos cargos de gerência no setor de serviços culturais e turísticos da cidade.

Por outro lado, em tempo de mercados cada vez mais competitivos, a valorização da cultura local passou a ser também uma estratégia eficaz para a afirmação da identidade de países e seus estados, representando um grande diferencial para o mundo dos negócios. Considerando-se que a “*identidade de um povo é sempre socialmente construída, culturalmente construída, em função de diversos interesses*” e esta consiste de discursos que buscam o que é comum, o que é compartilhado, observa-se que há várias versões identitárias sobre a Bahia (RUBIM, 2001:73). Mesmo reconhecendo essa diversidade, quase sempre o discurso que os baianos produzem, ou que foram produzidos por outros sobre eles e que são por eles referendados e assimilados, como o explicitado oficialmente para vender o “Produto Bahia”, ainda privilegia o passado, a origem africana da população negro-mestiça, a presença dos orixás para continuação da África na Bahia.

Apesar de Salvador ser considerada uma cidade eminentemente negra, supostamente vocacionada, pelos seus atrativos naturais, históricos e culturais, para o turismo, – que se apropria de elementos da cultura como atrativos – e embora a sua produção cultural tenha suporte na rica experiência simbólica dos seus habitantes, em especial do seu segmento populacional negromestiço, como observado por Paulo Miguez, a presença e a ascensão social desse segmento, nos organismos gestores do turismo cultural, ainda são quase imperceptíveis (MIGUEZ, 2003:266). Por outro lado, ainda é bastante reduzido o número de organizações culturais da sociedade civil organizada sob a direção de afrodescendentes, e são poucas as que conseguem se manter

nesse segmento por muito tempo. Daí tem-se a falsa percepção de que o *negro acontece na cultura baiana*, como se afirma, o que justifica a necessidade de uma maior investigação sobre o problema.

A importância da gestão nesse cenário

Diante do reconhecimento da cultura como importante motor de desenvolvimento socioeconômico; de uma série de mudanças ocorrida nos últimos anos nas relações entre o estado, o meio cultural e empresas, tanto no Brasil como na Bahia; das especificidades do setor e de mercados cada vez mais exigentes, observa-se uma grande pressão para a profissionalização na área, o surgimento da qualificação a nível universitário e a formalização da atividade, ou seja, a constituição de empresas.

Cada vez mais se exige que os profissionais da área pública, privada ou à frente das organizações sociais, envolvidas direta ou indiretamente com o turismo cultural, sejam capacitados para lidar não só com valores, com o simbólico, com o imaterial, o efêmero, mas também com cenários adversos e inconstantes, com os diferentes atores que fazem parte desse setor e seus interesses diferenciados, com a escassez de recursos, com remuneração incerta e descontinuada, enfim, com as mais diversas variáveis que permeiam o complexo setor cultural. O que vai requerer também conhecimentos advindos das mais diversas áreas como administração, direito, economia, comunicação, relações públicas, etc;

Nesse sentido, o grande desafio que se nos impõe hoje, em Salvador, é a capacitação de gestores do turismo cultural para atuar na área pública, privada ou social, que no caso dos afrodescendentes, torna-se ainda maior pelo difícil acesso à universidade ou por não ter como investir no desenvolvimento de suas próprias capacidades. Daí a importância de se investigar a presença desse segmento no comando dessas organizações, as capacidades necessárias para atuação em cargos gerenciais e os critérios para a seleção de candidatos aos cargos nessas organizações. Assim como de se verificar a participação de estudantes negros no Curso de Produção em Comunicação e Cultura, no processo de desenvolvimento de suas capacidades para ingressar no setor do turismo cultural.

A COR DE SALVADOR NOS ORGANISMOS GESTORES DO TURISMO CULTURAL

Perfil, capacidades dos gestores e critérios de seleção para cargos gerenciais.

Observa-se que cada organização tem uma forma peculiar de gestão, definida a partir da sua natureza, funções e estratégias de ação. Todas as organizações que foram entrevistadas possuem, além da direção geral, mais de um cargo de liderança distribuídos em diretorias, gerências ou coordenações de diversos setores.

A maioria dos gestores que ocupa os mais altos cargos dessas organizações – Presidente, Diretor Cultural ou Diretor Geral – se identifica como negro (66%)^{vii}; pertence ao sexo masculino (66%); está acima dos 60 anos de idade (66%); reside em bairros considerados de classe média ou média alta; possui nível superior completo (66%) e domina pelo menos dois idiomas além do português. O gestor indicado para ocupar o cargo político de direção na autarquia da SECT é o único pós-graduado; o dirigente mais jovem (45 anos) faz parte do *staff* dos diretores de uma organização social e também é o único que domina apenas um outro idioma. Por outro lado, o dirigente que se assume como branco em relação ao indicador raça/cor é também o único do sexo feminino e que possui curso superior incompleto.

Embora a maioria das organizações entrevistadas tenha negros como dirigentes, o segmento racial que representa a maior parte do capital intelectual delas é formado por pessoas brancas (75%), de ambos os sexos, na faixa etária que varia dos 20 aos 50 anos – sendo a maioria concentrada na faixa de 40/50 anos (87%) – com curso superior completo (68,75), que dominam pelo menos um idioma e também possuem domínio de informática.

A exceção do Olodum – organização que afirma o seu comprometimento com a questão racial e que tem todo o seu *staff* formado por negros – a desigualdade racial nessas organizações se expressa de forma ainda mais evidente quando as observamos individualmente: no IPAC, como definiu o seu dirigente, afora ele, “*não há negros, aqui só existem afrodescendentes em atividade técnica (01 arquiteto) e os demais em obras da construção civil ou na área de serviços*”. Na FCJA, cuja maioria do *staff* é formado por pessoas provenientes de outros órgãos, em sistema de parceria, apenas um afrodescendente ocupa cargo de gerenciamento na organização (12,5%). Vale aqui destacar a observação feita pela diretora dessa organização – “*Em certos casos é muito*

difícil apontar quem é ou quem não é negro aqui, porque nem todo mundo assume a sua negritude”.

Em relação a esta dificuldade, pode ainda estar ocorrendo o que Thales de Azevedo detectou na cidade de Salvador, em 1952:

[] A gente de cor ainda é colocada por muitas pessoas em uma categoria biológica e social com características inferiores às dos brancos. [...] Dizem essas pessoas que a Bahia não progride mais “por causa dos pretos”. Por essa razão, muitos mestiços claros escondem ou negam a sua “casta”, sentindo-se mal quando alguém alude à mesma ou a revela indiscretamente. (AZEVEDO, 1952:163).

A partir desses dados, observa-se que embora o negro esteja presente no comando de algumas organizações do turismo cultural, a quantidade de afrodescendentes em funções e cargos gerenciais, tidos como “elitizados”, ainda é reduzida na maioria dessas organizações, a não ser que esta traga isso como sua finalidade social, como é o caso do OLODUM; Há um certo constrangimento por parte dos dirigentes para falar sobre a questão da inserção do afrodescendente no mercado de trabalho e, por fim, como foi acima destacado, ainda existe, por parte dos afrodescendentes a dificuldade de se assumir como negro. Vale aqui lembrar novamente Azevedo, ao observar que na sociedade da Bahia – “parece que se pode induzir que o *status* resulta duma combinação de fatores como nascimento e tipo físico, que se deixam modificar, até certo ponto, pela fortuna, pela ocupação e pela educação” – o que pode ainda hoje ser pertinente, inclusive no setor do turismo cultural, merecendo estudos mais aprofundados (op. cit.: 164).

A seleção de profissionais para cargos gerenciais nessas organizações é feita através de capacidades comprovadas em currículos acadêmicos e profissionais (experiências anteriores), com exceção da autarquia, onde os cargos são ocupados “*por competência, aproveitando-se os talentos da própria organização*”. Dentre os critérios considerados pelas organizações como importantes para a escolha do candidato, o nível de escolaridade (preferencialmente, o superior completo) aparece como o mais relevante o que por si só, pode estar sendo um fator importante para explicar a ausência de negros nesses cargos e funções, uma vez que os afrodescendentes encontram mais dificuldades para ingressar e permanecer nas universidades, como revela a síntese dos Indicadores Sociais (IBGE, 2002)^{viii}. Além do nível superior, 67% das organizações exigem que o candidato tenha conhecimento de outros idiomas, de informática e experiência anterior.

Vale-se ressaltar que o Olodum, por razões já citadas, é a única organização que destaca a militância na questão racial como principal critério utilizado para a escolha de seus gestores.

É interessante observar que os organismos gestores da cultura, independente da sua natureza e função, consideram como capacidades técnicas fundamentais para o seu gerenciamento: conhecimentos administrativos, competência na área de atuação e capacidade de se relacionar com as diversas pessoas, o que afirma a necessidade cada vez maior de uma visão mais administrativa e integrada da cultura. Além dessas capacidades, *o bom humor, tolerância, honestidade*, dentre outras, foram também citadas, mas apesar da devida importância, independem da competência técnica de um administrador.

Embora todas as organizações gestoras afirmem que, de alguma forma, valorizam a diversidade (cultural, racial, de gênero e social), apenas o Olodum oferece oportunidades de trabalho para afrodescendentes (como professores, coordenadores, músicos, produtores de eventos, instrutores, etc.) enquanto as demais não oferecem porque *“nunca pensei sobre o assunto”* ou *“a organização não oferece, porém fazemos parcerias com organizações afro-brasileiras”*. Também é o Olodum a única organização que mantém programas de capacitação para afrodescendentes.

Os gestores afirmam que as organizações não encontram nenhuma dificuldade para absorver afrodescendentes em funções gerenciais. Entretanto vale refletir um pouco sobre o que pensa o diretor do IPAC sobre o assunto: *“Não há uma política interna de rejeição, mas o problema se dá num nível maior, mais amplo, ao nível das próprias universidades. A garganta está na capacitação universitária dos arquitetos, museólogos e engenheiros. Não está sendo uma conquista fácil. Cada negro que se emprega nesse nível é resultado da luta iniciada nos anos 70”*.

Este afunilamento em relação à “raça” e participação no ensino superior confirma-se em estudo realizado na Universidade Federal da Bahia (UFBA) por Delcele Queiroz:

[] Metade dos estudantes são brancos, aproximadamente 1/3 são pardos e 8% são pretos, mostrando, portanto, uma participação dos negros – pardos e pretos – que, embora minoritária, poderia ser considerada expressiva, ante a histórica trajetória de exclusão dos negros na sociedade brasileira. Para o segmento negro representar quase a metade dos estudantes na mais antiga e prestigiada universidade do Estado, poderia significar um avanço. No entanto, quando se observa seu peso no conjunto da população baiana, percebe-se que eles estão sub-representados na UFBA. (QUEIROZ, D. 2002:18).

Além da dificuldade de ingresso na UFBA, em pesquisa anterior desta mesma autora, já havia sido detectado que “*a distância entre claros (brancos e morenos) e escuros (mulatos e pretos) mostra-se mais expressiva nos cursos de elevado prestígio social*” (QUEIROZ, D. 2001) o que só reforça a afirmação do diretor do IPAC, no que se refere à relação entre cor e carreiras de prestígio social. É bem verdade que esse afunilamento existe, no entanto, não apenas para o ingresso na universidade e carreiras socialmente prestigiadas. Como vimos, anteriormente, nos dados do IBGE, ele ocorre na base, na educação fundamental e nas condições sócio-econômicas da maioria das famílias negras da cidade de Salvador e do Estado, o que parece refletir também a realidade brasileira.

Esses dados sugerem que também na área da gestão do turismo cultural pode estar existindo uma dificuldade de inserção do negro, sendo reservada para esse segmento o papel de criadores/artistas ou apenas na ocupação das áreas de menor remuneração e projeção social. Isso só reforça a necessidade de uma análise sobre o setor, que considere o entrecruzamento de aspectos como: problemas históricos, educacionais, governamentais, e ainda o racismo presente em nossa sociedade.

Perfil dos estudantes negros, capacidades e expectativas para o mercado de trabalho.

O curso de Produção em Comunicação e Cultura, embora relativamente novo, já é bastante disputado (9,08 candidatos por uma vaga, em relação as 60 vagas oferecidas em 2004)^{ix}, o que afirma a sua importância no panorama atual do turismo cultural no estado e na cidade. Observa-se que também neste curso, diretamente vinculado à área cultural, por todas as razões anteriormente citadas, a presença de negros ainda é pouco evidenciada.

Os estudantes afrodescendentes entrevistados, potenciais gestores do futuro, se apresentam na faixa etária entre os 20–24 anos, sendo a maioria do sexo feminino (66,7 %). Embora todos tenham domínio de informática, apenas 33,3 % dominam outros idiomas. A maioria já tem experiência de trabalho no mercado cultural (83,4%) e, destas experiências, a maioria (57,2%) foi com a realização de eventos e 42,8% ocorreram em organizações culturais o que reflete um pouco a cultura de eventos da cidade.

Metade deles afirma que as organizações culturais oferecem oportunidades para afrodescendentes, alguns não souberam informar (33,3%) e os demais acham que não oferecem (16,7%). Das organizações que oferecem oportunidades, foram citadas: o Guia do Ócio, a Produtora Júnior da FACOM, a Águia Produções, o Teatro SESI do Rio Vermelho e – “*organizações que trabalham com inclusão social de negros/pardos*

em Salvador. Apesar de não ser notória a presença de negros nos altos cargos (governamentais) de cultura e turismo” – o que nos leva a crer que pode estar existindo uma real dificuldade de absorção dessa população nos organismos gestores do turismo cultural, à exceção, como vimos acima, de organizações que se dizem comprometidas com a valorização e a inclusão desse segmento na área, como é o caso do Olodum.

As oportunidades oferecidas para os estudantes são na maioria das vezes para estágio ou, como pontua um deles, “*como produto sim, mas nunca em cargo de gerência*”. A oferta de estágio é compreensível uma vez que ainda não são graduados; a questão da oportunidade apenas *como produto* só reforça o fato de que em Salvador “*o negro artista é aceito pelo que faz, não pelo que é*” (ESPINHEIRA, 2002:27); e a ausência em cargo de gerência, embora não se possa generalizar, revela a sua exclusão nos organismos gestores do turismo cultural, assumindo cargos e funções de destaque, ou seja, no comando das políticas do setor.

É interessante observar que, como os gestores entrevistados, os estudantes também apontam a capacidade de organização/administração (66,6%) como prioritária. Além de outras, também vinculadas à área administrativa, como articulação, liderança, gerência, visão empreendedora e capacidade de trabalhar em grupos. No entanto, a maioria deles (66,6%) não se acha capacitada para gerenciar uma organização cultural em função da falta de formação especializada e experiência na área. Observando-se a estrutura curricular do curso de Produção Cultural da FACOM (currículo obrigatório e disciplinas optativas), percebe-se que esta ainda não corresponde à demanda atual por profissionais que tenham uma visão mais administrativa e integrada da cultura, o que talvez esteja sendo percebida pelos alunos com experiência na área.

Nenhum dos entrevistados até o momento vivenciou alguma situação de discriminação ou preconceito no mercado de trabalho, embora um deles tenha destacado: “*Muitas vezes este tipo de ação é muito implícita e às vezes já está tão impregnada na sociedade que nem quem sofre a ação do preconceito percebe. Um exemplo clássico está nas folhas de jornais: Precisa-se de funcionários com boa aparência*”. Isso nos leva a crer que a questão da aparência ainda é um critério determinante na escolha de candidatos a um emprego na cidade de Salvador e que pode também estar ocorrendo na área do turismo cultural, como adverte o economista e diretor do Instituto Cultural Steve Biko^x – “mesmo em eventos, dificilmente jovens negras são contratadas como recepcionistas ou balconistas”.

Em relação às expectativas para o mercado de trabalho, os estudantes revelam dificuldades existentes no setor cultural, até mesmo para os que já se encontram estabelecidos formalmente na atividade, em Salvador, da seguinte forma: [...] *O mercado cultural em Salvador, infelizmente **está concentrado nas mãos de uma “panelinha”**, onde se incluem os produtores, políticos e artistas. Furar esse bloqueio tem se mostrado uma tarefa árdua. Aqui na cidade, **valem mais os contatos do que a competência**, isso é desanimador, às vezes; [...] Espero que o mercado se torne mais aberto a novos profissionais e que se possa aproveitar, de forma igualitária, os mecanismos governamentais (incentivos); [...] Infelizmente, eu não vejo oportunidade de emprego na área cultural. A maioria das empresas produtoras é pequena e emprega pouco.* (grifos meus)

Estas observações nos levam a crer que no setor existem profissionais que, ao deterem contatos/informações, principalmente no âmbito governamental e empresarial, podem estar usufruindo privilégios em detrimento da grande maioria de agentes envolvidos no turismo cultural, que por não ter acesso a esses contatos, ficam de fora das oportunidades e inclusive da possibilidade de viabilizar seus trabalhos a partir dos incentivos fiscais para a cultura. Seria interessante verificar se dentre os apontados como “da panelinha” do setor é notável a presença de afrodescendentes. Quanto à falta de oferta de trabalho, nas empresas do setor, isso reflete a realidade da maioria delas que, normalmente, trabalha por projetos eventuais e possuem equipes enxutas e temporárias, até para se manterem no mercado, só contratando mais pessoas em função da demanda de ampliação em função de uma determinada ação cultural.

Por outro lado, os estudantes também mostram otimismo em relação ao mercado de trabalho e empenho no desenvolvendo de suas capacidades para fazer parte dele e encarar as adversidades que possam encontrar nesse processo, como vemos a seguir: [...] *Creio que eu mesmo devo fazer o meu destino, correr atrás. Espero que dê certo e possa fazer um bom nome como produtor no mercado baiano; [...] Acredito que há espaço para quem faz um bom trabalho; [...] Quero abrir o meu próprio negócio, ser reconhecida e conhecida no mercado.* Certamente o investimento na sua própria capacitação é um bom começo, para que esses futuros profissionais afrodescendentes encontrem seus espaços no setor cultural de modo que possam se tornar competitivos, em nível de igualdade com os demais contingentes populacionais, na sociedade baiana contemporânea.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados analisados sugerem que a participação de afrodescendentes em cargos e funções gerenciais do turismo cultural, em Salvador, é ainda reservada para poucos privilegiados, principalmente na área pública e privada, ainda que esses setores utilizem como suporte a herança negromestiça e tudo que dela advém, além da efervescente produção cultural desse segmento populacional.

As razões para essa ausência parecem se justificar de diversas formas, já colocadas no decorrer desse artigo, como na baixa condição sócio-econômica em que vive grande parte dos negros em Salvador, dificultando a sua entrada na universidade e sua inserção nas esferas das decisões das políticas públicas. Afora o nível superior exigido pelas organizações, critérios como domínio de idiomas, de informática além de um conhecimento generalizado sobre outras áreas, hoje fundamentais para a gestão de qualidade no setor, sugerem que este se torna cada vez mais excludente.

Evidencia-se também a associação da cor para definir a posição desse segmento nesses organismos, o que pode significar que ainda predomina na cidade de Salvador, também no setor do turismo cultural, uma dificuldade de ascensão vertical para os afrodescendentes, mesmo que estejam esses em condições de igualdade competitiva, o que requer uma pesquisa mais aprofundada sobre a questão. Assim, também nesse setor, tem cabido aos afrodescendentes o papel de criadores/artistas que, com a sua arte alimentam a indústria cultural e atraem os turistas que visitam a cidade, ou em funções que não exigem grandes qualificações, portanto menos “elitizadas” e de menor remuneração, constituindo uma reserva de mão-de-obra barata, à disposição do mercado ávido de lucros.

Por fim, o setor do turismo cultural ainda é um campo inexplorado e mais ainda no que diz respeito às informações sobre a inserção de afrodescendentes, mesmo considerando-se a importância da herança ancestral desse segmento e a sua participação na efervescência cultural da cidade, assim como a relevância do turismo e da cultura para o desenvolvimento da cidade de Salvador e do Estado. Setores esses que se apresentam com grande potencial não só para a geração de emprego e renda, como também para oportunizar a ascensão social dessa população, caso haja de fato interesse na valorização humana, como base para a cidadania e o suporte do desenvolvimento local e do turismo cultural.

Embora se reconheça a atuação dos movimentos sociais organizados na luta contra o racismo e as desigualdades em Salvador, assim como este avanço no atual panorama brasileiro e baiano, em relação às políticas públicas e implementação de ações afirmativas para o povo negro, ainda se está distante de atingir a verdadeira democracia onde os direitos e as oportunidades são para todos, sem exceção.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros, artigos e monografias:

AZEVEDO, Thales de. “As Elites de Cor numa Cidade Brasileira: Um estudo de ascensão social & Classes Sociais e Grupos de Prestígio”. 2ed. Salvador: EDUFBA: EGBA, 1996.

MIGUEZ, Paulo. “*Algumas notas sobre as relações entre o carnaval e a contemporaneidade cultural de Salvador*”. In: LEITÃO, Cláudia. (org). **Gestão Cultural: Significados e dilemas na contemporaneidade**. Fortaleza: Banco do Nordeste, 2003.

QUEIROZ, Delcele Mascarenhas. **Raça, Gênero e Educação Superior**. Faculdade de Educação – Tese apresentada ao programa de Pós-Graduação em educação, para obtenção do grau de doutorado em Educação; Salvador. 2001.

QUEIROZ, Delcele Mascarenhas (cord.) **O Negro na Universidade**. Publicação do programa A Cor da Bahia/Programa de ‘Pós-Graduação em Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFBA. Salvador: Novos Toques. No. 5. 2002

RUBIM, Albino C. “Bahia, Bahia, que lugar é este?”, *Revista da SBPC Cultural/UFBA*, Salvador, 2001.

Sites Visitados:

EMPRESA BRASILEIRA DE TURISMO. World Wide Web: <http://www.embratur.gov.br>

_____ “Turismo brasileiro desperta otimismo entre empresários”. *Agecom*.; acessado em 11/05/2004.

_____ “Destinos Brasil/Cidade/Salvado/ Não perca”. Acessado em 20/04/2004.

FACULDADE DE COMUNICAÇÃO DA UFBA (FACOM). World Wide Web: <http://www.facom.ufba.br> Acessado em 25/10/2004

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). World Wide Web: <http://www.ibge.gov.br>, “Síntese de Indicadores Sociais”. (IBGE). Acessado em 12/05/2004.

RED DE PATRIMONIO, TURISMO Y DESARROLLO SOSTENIBLE (IBERTUR). World Wide Web: <http://www.gestioncultural.org/ibertur> ; acessado em 09/09/2004.

SECRETARIA DA CULTURA E DO TURISMO DO ESTADO DA BAHIA. World Wide Web: [http:// www.sect.ba.gov.br](http://www.sect.ba.gov.br), Censo Cultural da Bahia, acessado em 21/10/2004.

Publicações e periódicos:

Jornal A Tarde, Salvador, “Salvador, jovem baiano em *apartheid* social”, Caderno Local, Salvador, 11 maio 2004, p.5.

Jornal A Tarde, Salvador. “Salvador, discriminação na hora de contratar”, Caderno Economia, Salvador, 12 maio 2004, p.15.

Entrevistas realizadas:

ESTUDANTES AFRODESCENDENTES. [13 a 30 de setembro 2004]; Entrevistadora: Mércia Queiroz, Faculdade de Comunicação da UFBA, Salvador, 2004.

MENDES, Nelson. Diretor de Cultura da Associação Carnavalesca Bloco Afro OLODUM. [05 de outubro 2004]; Entrevistadora: Mércia Queiroz, Salvador, 2004.

BRAGA, Júlio. Diretor Geral do Instituto do Patrimônio Artístico e Cultural da Bahia (IPAC) – [04 de outubro 2004]; Entrevistadora: Mércia Queiroz, Salvador, 2004.

FRAGA, Myrian. Presidente da Fundação Casa de Jorge Amado (FCJA). [07 de outubro 2004]; Entrevistadora: Mércia Queiroz, Salvador, 2004.

ⁱ Neste artigo, afrodescendentes e negros são utilizados como sinônimo englobando os denominados pretos e pardos dos censos nacionais.

ⁱⁱ Criado em 1996, como uma das habilitações do curso de Comunicação da Faculdade de Comunicação da Universidade Federal da Bahia (FACOM/UFBA).

ⁱⁱⁱ Dados sobre movimentação financeira do turismo no Brasil: “Turismo brasileiro desperta otimismo entre empresários”. EMBRATUR/Agcom. Disponível em site oficial, acessado em 11/05/2004; Dados sobre impacto do turismo no PIB baiano: *Salvador*. BAHIATURSA. Disponível em site oficial, acessado em 12/05/2003; Dados sobre geração de empregos no setor cultural baiano divulgados por Cláudio Taboada, cito em artigo de ALBIN, Ricardo: Experiências Culturais: “Cultura e mercado; reflexões a partir do Festival de jazz e blues”, In: LEITÃO, Cláudia (org.). Gestão Cultural: Significados e Dilemas na Contemporaneidade. Fortaleza. Banco do Nordeste. 2003; Dados sobre impacto do setor cultural no PIB baiano, divulgados no Censo Cultural da Bahia – site oficial acessado em 21/10/2004

^{iv} PNAD/IBGE In: JORNAL A TARDE. “Salvador, discriminação na hora de contratar”, Caderno Economia, Salvador, 12/05/2004, p.15.

^v Dados sobre diferença de rendimento entre brancos e negros: divulgados pela SEI, no JORNAL A TARDE. “Salvador, jovem baiano em *apartheid* social”, Caderno Local, Salvador, 11/05/2004, p.5 ; Dados sobre média de estudos divulgados pelo IBGE, na “Síntese de Indicadores Sociais”. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), disponível em site oficial, acessado em 12/05/2004; e Dados sobre situação de jovens negros e negras: em SILVA, Anunciação. “Pesquisa ressalta a exclusão do negro” In: JORNAL A TARDE. “Salvador, jovem baiano em *apartheid* social”, Caderno Local, Salvador, 11/05/2004, p.5.

^{vi} Dados do PNAD/IBGE divulgados In: JORNAL A TARDE. “Salvador, discriminação na hora de contratar”, Caderno Economia, Salvador, 12/05/2004, p.15.

vii Um dos entrevistados optou por definir-se como *afro-brasileiro*, por entender que esta definição “afrodescendente” para a Bahia e o Brasil “*é excludente*” na medida em que o povo brasileiro/baiano tem origens diversas.

viii Na população jovem de 20 a 24 anos, para 53,6% de brancos cursando educação superior, eram apenas 15,8% de pretos e pardos, embora o percentual de pré-vestibulandos fosse semelhante (4,9% e 4,3%). No entanto, 44% de pretos e pardos ainda cursavam o ensino médio e um percentual bastante elevado (34,2%), cursava o ensino fundamental. Nas regiões metropolitanas de Salvador e São Paulo, bem como no estado de São Paulo, mais da metade de pretos e pardos, nesta faixa etária, que estudam, ainda estavam no ensino médio.

ix Informação divulgada no site da FACOM acessado em 25/10/2004

x Citação encontrada na matéria “Discriminação na hora de contratar” - Economista vê racismo institucionalizado. Jornal A Tarde, Caderno de Economia, pág. 15, 12/05/2004.